

# **STUDI TENTANG KINERJA PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN KUDUS**

Hagianto Adiatma<sup>1)</sup>, Susi Sulandari, dan Nina Widowati

**Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

Jl. Prof. Soedharto SH, Kampus Tembalang, Semarang

Email<sup>1)</sup> : [Hagiantoanto@yahoo.co.id](mailto:Hagiantoanto@yahoo.co.id)

## **ABSTRACT**

*Study about performance the committee of the occupational safety and health (P2K3) effected by human resources that are within the occupational safety and health (K3) have a double job, any members who are in majority of P2K3 is not an expert in the field of K3. Lack of motivation of employees, and lack of motivation which is given by leader to the employee. This research was conducted using qualitative research methods are purely descriptive. Focus of research location on the PT. PLN (Persero) APJ Kudus. Selection of informants is done using a purposive sampling. To test the quality of the data used the technique of triangulation. Phenomena that affect organizational performance is measured through the dimensions of organizational performance according to Sudarmanto (2009: 13) by looking at the dimensions of productivity, quality, timeliness, resources management, and cost. As for looking at factors that affect organizational performance using the theory of Keith Davis of Mangkunegara (2006: 13) as seen from the factor of ability and motivation factors.*

*Performance of the committee of occupational safety and health (P2K3) has not been optimal which is viewed of the dimensions of productivity, the quality, punctuality, the management of resources, and charges. The factors that influences the performance of an organization that is the lack of the ability of human resources in the field of occupational safety and health, and lack of motivation given by leader.*

*Recommendations given that is, ( 1 ) held socialization about the importance of K3 in a company so employees aprovident about the importance of occupational safety and health; ( 2 ) providing education and training to an employee about occupational safety and health ; ( 3 ) the committee of occupational safety and health (P2K3) supposed to be filled by people who are completely proficient in the occupational safety and health ; and ( 4 ) the maintenance and observation and equipment to work safety and health.*

**Keywords: organization performance, ability factor , motivation factor**

## ABSTRAK

Studi Tentang Kinerja Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) dilatarbelakangi oleh sumber daya manusia yang berada dalam K3 memiliki *double job*, adanya anggota yang berada dalam P2K3 sebagian besar bukan merupakan ahli dalam bidang K3. Kurangnya motivasi dari pemimpin kepada karyawan, dan kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian berfokus di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kudus. Pemilihan informan dilakukan menggunakan *purposive sampling*. Untuk menguji kualitas data digunakan teknik triangulasi. Fenomena yang mempengaruhi kinerja organisasi diukur melalui dimensi kinerja organisasi menurut Sudarmanto (2009:13) dengan melihat dimensi produktifitas, kualitas, ketepatan waktu, pengelolaan sumber daya, dan biaya. Sedangkan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi menggunakan teori dari Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:13) dilihat dari faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Kinerja Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) belum optimal yaitu dilihat dari dimensi produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, pengelolaan sumber daya, dan biaya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu terbatasnya kemampuan sumber daya manusia dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin.

Rekomendasi yang diberikan yaitu (1) mengadakan sosialisasi tentang pentingnya K3 di perusahaan sehingga karyawan paham akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja; (2) memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja; (3) Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) seharusnya diisi oleh orang-orang yang benar-benar ahli dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan (4) Pemeliharaan dan peninjauan peralatan dan perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

**Kata kunci : kinerja organisasi, faktor kemampuan, faktor motivasi**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi untuk keberhasilan dan kesuksesan organisasi karena manusia merupakan otak dalam menjalankan organisasi sehingga keberadaannya perlu diperhatikan dan dilindungi. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Untuk itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik agar sumber daya yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan karyawan kepada organisasi karena kinerja merupakan hasil dari apa yang dikerjakan karyawan apakah sesuai dengan harapan organisasi atau tidak. Apabila kinerjanya baik maka akan

memajukan perusahaan tetapi bila sebaliknya tentu sangat merugikan. Tetapi kinerja karyawan satu dengan yang lain sangat berbeda, ini dikarenakan oleh kemampuan individu, fasilitas yang diberikan dan jenis pekerjaan. Perlu adanya upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Secara teoritis, kinerja organisasi merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Masana Sembiring, 2012: 82).

Kinerja organisasi ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Didalam proses tersebut harus dilakukan monitoring, penilaian dan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan. Melalui monitoring dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja apakah terjadi masalah yang dapat mengganggu pencapaian tujuan atau tidak. Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2009: 13), kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi/perusahaan akan berusaha meningkatkan kemampuan karyawannya agar kinerja organisasi menjadi baik sehingga bisa mewujudkan tujuan organisasi karena keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu motivasi juga berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena motivasi merupakan salah satu cara untuk menggerakkan atau mengarahkan orang lain sesuai dengan apa yang dikehendaki melalui perilaku seseorang. Oleh karena itu, motivasi perlu dimiliki oleh manajer/pimpinan dalam organisasi, karena dalam organisasi, manajer tidaklah bekerja sendiri melainkan memiliki karyawan dan karyawan perlu adanya dorongan agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan

tanggungjawabnya sehingga bisa mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Richard E. Boyatzis (Sudarmanto, 2009:46) kemampuan adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Michael Armstrong (Sudarmanto, 2009:46) kemampuan adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005:141). Selanjutnya Hasibuan (2005:143), kembali menjelaskan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kudus merupakan salah satu organisasi atau badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan serta distribusi listrik di wilayah regional Kudus, Jepara, Pati, Rembang dan Blora. PT. PLN (Persero) APJ Kudus. Dalam kegiatannya, karyawan PT. PLN (Persero) APJ Kudus adalah orang yang paling membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan, karena kondisi tempat kerja mereka yang mempunyai potensi bahaya dan penyakit.

Untuk itu PT. PLN (Persero) APJ Kudus membentuk sebuah badan yang secara khusus menangani tentang keselamatan dan kesehatan kerja yaitu panitia pembina keselamatan dan kesehatan

kerja (P2K3). Pembentukan badan ini diharapkan bisa menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mempunyai kinerja yang baik yang akan menunjang kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

P2K3 yang sejatinya dibentuk untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ternyata mempunyai kinerja yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan masih terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**

**Jumlah Kecelakaan dan Penyakit Kerja**

Jenis	Tahun		
	2012	2013	2014
Kecelakaan Kerja	8	1	3
Penyakit Kerja	Tidak ada dokumen tasi	Tidak ada dokumen tasi	Tidak ada dokumen tasi

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ

Kudus tahun 2014

Berdasarkan Tabel 1.1, pada 3 tahun belakangan ini, sudah terjadi 12 kecelakaan kerja di PT. PLN (Persero) APJ Kudus, di sisi lain penyakit kerja berdasarkan data yang diperoleh, penyakit kerja belum didokumentasikan. Penyakit kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau pekerjaan. Aspek atau unsur yang bertalian dengan lingkungan kerja dan pekerjaan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan tersebut, peneliti mengambil locus penelitian di PT. PT. PLN (Persero) APJ Kudus dengan judul “Studi Tentang

Kinerja Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT. PLN (Persero) APJ Kudus.”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kinerja Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT. PLN (Persero) APJ Kudus dan untuk mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kinerja Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) PT. PLN (Persero) APJ Kudus.

## **2. KERANGKA TEORI**

### **2.1 Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”.(Surjadi, 2009:7).

Untuk menghasilkan informasi mengenai kinerja organisasi , terdapat dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi. Jerry Harbour (1997) dalam Sudarmanto (2009:13) buku *The Basics of Performances Measurement*, merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu : (1) Produktivitas (2) Kualitas (3) Ketepatan waktu (4) Putaran waktu (5) Penggunaan sumber daya (6) Biaya. Kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:13) yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu gejala sosial

tertentu. Adapun situs penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kudus yang terletak di Kabupaten Kudus. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana pemilihan informan dilakukan dengan pertimbangan bahwa orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, sehingga memudahkan dalam menjelajahi objek/ situasi sosial yang diteliti. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekertaris I, Sekertaris II P2K3 dan Karyawan PLN Bagian Teknik.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa teks, kata-kata tertulis, frasa-frasa atau simbol-simbol yang menggambarkan atau merepresentasikan orang-orang, tindakan-tindakan dan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan sosial. Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Lexy J. Moleong, 2007).

Kualitas atau keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi. Cara yang dapat dilakukan antara lain dengan melakukan wawancara mendalam kepada informan, melakukan uji silang antara informasi yang diperoleh dari informan dengan hasil observasi di lapangan, dan mengkonfirmasi hasil yang diperoleh kepada informan dan sumber-sumber lain.

## **4. PEMBAHASAN**

### **4.1 Dimensi Kinerja Organisasi**

#### **4.1.1 Produktivitas**

Produktivitas merupakan salah satu dimensi dalam melihat kinerja yang ada pada suatu organisasi. Jika produktivitas di suatu organisasi itu tinggi, maka kinerja organisasi tersebut dapat dikatakan baik, dan jika produktivitasnya rendah, maka kinerja organisasi tersebut dapat dikatakan belum optimal. Jerry Harbour (Sudarmanto, 2009:13) mendefinisikan bahwa

produktivitas adalah sebagai kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Produktivitas P2K3 di PT. PLN (Persero) APJ Kudus dalam usaha mencapai tujuan.

Produktivitas dapat dikatakan sebagai kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Rasio antara masukan yang diperoleh dan keluaran yang dihasilkan berdasarkan target dan tujuan dari kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Produktivitas tidak semata hanya mengenai hasil yang dihasilkan tapi juga tentang kesesuaiannya dengan kebutuhan karyawan.

Produktivitas disini dilihat dari bagaimana P2K3 mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan sosialisasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dari segi kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah dilaksanakan, Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) belum menyelesaikan beberapa pekerjaannya. Kegiatan – kegiatan tersebut yaitu belum tercapainya tujuan (zero accident) dari Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Selain itu proses sosialisasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada karyawan belum berjalan dengan baik. Masih kurangnya perhatian dari distribusi terkait soal dana yang dibutuhkan untuk kegiatan sosialisasi K3 sehingga fasilitas yang digunakan masih kurang. Selain itu kurangnya kesadaran dari karyawan untuk mengikuti sosialisasi K3 juga menjadi hambatan lain bagi Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dalam melaksanakan produktivitasnya.

Berdasarkan penjelasan data hasil penelitian diketahui bahwa kinerja dari Panitia Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dilihat dari produktifitasnya dikatakan belum optimal. Hal tersebut dikarenakan produktifitas dari Panitia Penyelenggaraan Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (P2K3) belum bisa berjalan dengan baik. Pihak Panitia Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) belum bisa mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu pihak Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) belum bisa melaksanakan proses sosialisasi mengenai K3 dengan karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan fungsi dari Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang telah ditetapkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER.04/MEN/1987 Pasal 4 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang mengatakan bahwa P2K3 selaku pelaksana K3 diperusahaan harus melakukan sosialisasi tentang K3 dan pengawasan terhadap pelaksanaan K3 guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

#### **4.1.2 Kualitas**

Kualitas kerja bertujuan mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif, baik bagi para pekerja itu sendiri maupun dalam keberlangsungan proses produksi agar menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan. Adanya konsep kualitas kerja merupakan langkah terobosan guna menghasilkan kualitas kerja yang lebih memuaskan dengan memenuhi kebutuhan hidup tingkat tinggi para karyawan berdampingan dengan kebutuhan pokok mereka. Dalam dimensi kualitas ini, kinerja Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dilihat dari kesadaran karyawan akan pentingnya K3 sangat kurang, ini ditunjukkan karena sosialisasi tidak berjalan dengan baik, materi dan perlengkapan yang digunakan untuk sosialisasi masih kurang. Penggunaan peralatan K3 oleh karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Kudus belum bisa dilakukan dengan baik. Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) tidak pernah dilakukan oleh karyawan sedangkan untuk penggunaan

APAR (Alat Pemadam Api Ringan) belum pernah dipakai dan belum ada pengecekan terhadap alat tersebut secara rutin. Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja harus menggunakan alat pelindung diri, dan setiap tenaga kerja juga mempunyai hak untuk meminta kepada perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diwajibkan. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) selaku pelaksana K3 di PLN tidak memastikan bahwa karyawan sudah menggunakan alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan saat bekerja. Hal tersebut terbukti bahwa dilapangan masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat pengaman, selain itu penggunaan peralatan tidak berjalan sesuai dengan prosedur. Namun partisipasi karyawan dalam K3 sudah baik karena karyawan yang berkepentingan menjadi pengawas dalam pelaksanaan K3 diperusahaan sehingga ada yang mengingatkan jika ada yang melanggar aturan K3. Selain itu partisipasi karyawan yang baik ditunjukkan oleh tingkat kecelakaan kerja yang rendah di perusahaan.

Setiap karyawan mempunyai kewajiban dan hak dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan PT. PLN APJ Kudus bagian pelayanan teknik mempunyai kewajiban untuk memakai alat-alat pelindung diri sesuai dengan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak mengikuti sosialisasi yang diberikan sehingga mereka tidak tau bahwa alat-alat pelindung diri tersebut berfungsi sangat penting untuk melindungi keselamatan dan kesehatan mereka saat bekerja.

Faktor kualitas material sangat berpengaruh pada kinerja organisasi karena kualitas material menentukan kualitas kinerja. Apabila material yang digunakan

jelek maka kinerjanya bisa jelek pula. Kualitas material di PT. PLN yang biasa digunakan untuk kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sudah mengalami peninjauan dari pusat. Hal tersebut terbukti dari material yang digunakan sudah disesuaikan dengan standar kerja. Standar kerja tersebut telah ditetapkan oleh tim peninjau kualitas dari PLN.

Kualitas juga berhubungan dengan lingkungan fisik organisasi. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan fisik dapat mempengaruhi karyawan, terutama lingkungan fisik yang bersifat psikologis sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Dengan penciptaan lingkungan fisik yang kondusif dan aman bagi karyawan diharapkan agar karyawan nyaman dan lebih produktif secara terus menerus dalam menjalankan pekerjaannya karena merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerja yang ada sehingga pekerjaan pun terselesaikan secara efektif dan efisien serta mampu meningkatkan hasil produksi sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian fenomena kualitas bisa dilihat dari penataan barang dan jalur evakuasi.

Proses bongkar muat merupakan hal yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung. Proses bongkar muat seharusnya diawasi oleh pihak yang bersangkutan agar sesuai dengan instruksi dari atasan. Pengawasan dari keamanan juga sangat penting karena potensi kehilangan barang yang berada di gudang kemungkinan ada. Pada PT. PLN (Persero) APJ Kudus, proses

bongkar muat masih kurang baik, hal tersebut berdasarkan dari hasil wawancara dan hasil observasi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, sebagian besar mengatakan pekerjaan bongkar muat dilakukan oleh petugas gudang saja tanpa ada pengawasan dari petugas keamanan. Proses bongkar muat merupakan hal yang rutin dilakukan. Karyawan atau petugas gudang yang memiliki andil dalam pekerjaan tersebut, namun perlu adanya pengawasan oleh petugas keamanan kantor tersebut agar meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan.

Jalur evakuasi merupakan sarana bagi para pegawai untuk menghindari bahaya yang terjadi. Jalur evakuasi dibuat khusus dengan harapan mempermudah pegawai untuk berlari keluar gedung. Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya korban akibat bahaya kebakaran atau gempa bumi maka organisasi atau perusahaan diperlukan membuat sebuah jalur evakuasi yang dapat digunakan saat terjadinya bahaya yang mengancam.

#### **4.1.3 Ketepatan Waktu**

Menurut Jerry Harbour (Sudarmanto 2009:13), ketepatan waktu adalah waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut. Dari hasil wawancara dengan P2K3 di PT. PLN (Persero) APJ Kudus dalam mewujudkan tujuannya tidak ada batasan waktu karena perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga selalu dibutuhkan sepanjang waktu.

Waktu yang dibutuhkan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dalam menyelesaikan program K3 sudah baik. Hal tersebut dikarenakan setiap program yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai target yang telah ditetapkan

sebelumnya. Sehingga Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) selalu melaksanakan tugas tepat pada waktunya. Untuk dimensi ketepatan waktu, Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sudah baik.

#### **4.1.4 Penggunaan Sumber Daya**

Dalam mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya untuk mencapainya karena sumber daya merupakan roda penggerak organisasi. Untuk itu perlu adanya pengelolaan sumber daya yang baik agar sumber daya yang ada bisa bermanfaat untuk organisasi. Kinerja organisasi dilihat dari sumber daya yang ada apakah telah sesuai dengan kebutuhan atau belum, selain itu penggunaan sumber daya yang baik akan berdampak yang baik bagi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Jerry Harbour (Sudarmanto 2009:13), penggunaan sumber daya adalah sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang atau jasa tersebut. Penggunaan sumber daya P2K3 di PT. PLN (Persero) APJ Kudus dilihat dari peralatan dan perlengkapan K3 yang digunakan, jumlah karyawan, ketersediaan sumber dana, sistem pemeliharaan peralatan dan perlengkapan K3 serta kompensasi yang diberikan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Peninjauan peralatan dan perlengkapan K3 di PLN peninjauan peralatan dan perlengkapan K3 dilakukan sebelum peralatan dan perlengkapan itu digunakan oleh pihak yang mau memakai sebaliknya P2K3 yang bertanggungjawab atas kegiatan K3 tidak pernah melakukan peninjauan terhadap peralatan dan perlengkapan yang berhubungan dengan K3.

Selain itu, jumlah anggota yang ada belum sebanding dengan beban kerja yang ada, ini bisa dilihat dari jumlah anggota K3 yang hanya 12 orang harus melaksanakan program K3 di PT. PLN (Persero) APJ Kudus yang terdiri dari beberapa rayon.

Pelaksanaan program K3 membutuhkan dana yang banyak karena K3 diperusahaan meliputi semua aspek pekerjaan. Tetapi dana yang keluar hanya pada saat set-up saja, tidak meliputi sosialisasi dan pemeliharaan peralatan dan perlengkapan K3.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan, pemeliharaan terhadap peralatan dan perlengkapan K3 hanya dilakukan oleh pihak yang mau memakainya saja, tidak ada perhatian dari P2K3 selaku pihak yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan K3 diperusahaan. apabila terjadi kecelakaan atau penyakit kerja ditanggung 100% oleh pihak PLN namun apabila kecelakaan disebabkan oleh *human error* kompensasi yang diberikan berupa sumbangan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penggunaan sumber daya oleh P2K3 masih belum optimal ini dikarenakan berbagai masalah yang terjadi seperti tidak adanya peninjauan peralatan dan perlengkapan K3 dari P2K3, jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan beban kerja, dana yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan sistem pemeliharaan peralatan dan perlengkapan K3 yang tidak berjalan.

## **4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi**

### **4.2.1 Kemampuan**

Menurut Richard E. Boyatzis (Sudarmanto, 2009:46) kemampuan adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Kemampuan dapat berkaitan dengan keunggulan kompetitif yang diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal perusahaan yang akan dihadapinya. Menanggapi perkembangan lingkungan eksternal perusahaan baik perkembangan ekonomi, pasar, teknologi, tren sosial, maupun



lingkungan sosial, setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan agar tetap bertahan hidup di lingkungan pekerjaan yang semakin kompetitif. Satu hal yang mutlak harus dilakukan adalah melaksanakan proses perubahan baik dalam hal operasi, sistem, maupun struktur perusahaan karena lingkungan perusahaan bersifat sangat dinamis dan sulit bahkan tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan terobosan-terobosan dengan melakukan berbagai usaha untuk menciptakan dan meraih keunggulan kompetitif., struktur dan sistem proses organisasi, dan sumber daya manusia SDM).

Kinerja organisasi akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas SDM (SDM berbasis kompetensi) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM hingga SDM yang terlibat dalam proses atau kegiatan perusahaan ini merupakan SDM berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing disamping sumber daya fisik, kemampuan teknologi dan sistem. Perusahaan harus benar – benar memperhatikan kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki dengan cara mengelola SDM yang ada untuk dikembangkan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Salah satu upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kemampuan anggota Panitia Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

#### **4.2.2 Motivasi**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005:141). Motivasi disini dilihat dari motivasi yang dimiliki karyawan dalam melakukan

pekerjaan dan motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan agar bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara, motivasi yang dimiliki oleh anggota P2K3 dalam melakukan pekerjaan berbeda, yaitu ada yang memang sadar sebagai manajer PLN selaku ketua P2K3 harus memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawan, membangun relasi/networking yang luas dan adanya promosi jabatan yang diberikan apabila kinerja P2K3 sesuai yang diharapkan.

Kinerja organisasi juga berkaitan erat dengan motivasi yang diberikan pemimpin/manajer kepada bawahan/karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, cara memotivasi yang dilakukan manajer kepada karyawan berupa ucapan secara lisan saja tidak berupa tindakan maupun tunjangan. Motivasi seperti ini dinilai masih kurang mempengaruhi karyawan karena tidak ada bentuk nyata yang bisa dirasakan karyawan seperti tunjangan dan peningkatan gaji. Sehingga tidak relevan dengan tugas yang dilakukan oleh anggota P2K3.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Panitia Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT. PLN Persero APJ Kudus masih belum optimal terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal tersebut dapat dilihat melalui dimensi kinerja organisasi yang belum terlaksana secara optimal yaitu produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, penggunaan sumber daya dan biaya.

Produktivitas yang belum optimal dilihat berdasarkan pencapaian tujuan (P2K3) di PT. PLN Persero APJ Kudus. Dimana tujuan dari organisasi belum

sepenuhnya tercapai. Salah satunya kendala yang terjadi dalam proses pencapaian tujuan organisasi adalah sosialisasi tentang K3 kepada karyawan kurang. Ini dikarenakan kesibukan para anggota P2K3 yang selama ini memiliki rangkap jabatan di PLN sehingga kurang fokus pada kegiatan K3 akibatnya pelaksanaan K3 menjadi terhambat.

Kualitas kerja (P2K3) di PT. PLN Persero APJ Kudus berhubungan dengan kesadaran karyawan akan pentingnya K3 dan penggunaan peralatan K3 dalam melaksanakan pekerjaan. Disini kesadaran karyawannya masih sangat rendah ini disebabkan karena sosialisasi yang dilakukan kurang intens dan minat karyawan dalam mengikuti sangat rendah karena sosialisasi yang dilakukan kurang menarik. Kualitas material di PT. PLN yang biasa digunakan untuk kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sudah mengalami peninjauan dari pusat. Hal tersebut terbukti dari material yang digunakan sudah disesuaikan dengan standar kerja. Standar kerja tersebut telah ditetapkan oleh tim peninjau kualitas dari PLN. Penataan barang yang ada di PLN sudah baik karena disesuaikan dengan kenyamanan karyawan. Jalur evakuasi yang ada belum sesuai dengan peraturan karena jalur yang ada menjadi satu dengan jalur utama yang digunakan karyawan dalam bekerja.

Ketepatan waktu disini diukur dengan berapa waktu yang dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selama ini tidak ada batasan waktu sehingga dalam mewujudkan tujuan organisasi seharusnya bisa lebih baik karena tidak ada batasan.

Penggunaan sumber daya meliputi karyawan, peralatan dan perlengkapan K3 serta dana yang dibutuhkan. Karyawan yang berada dalam P2K3 umumnya belum mempunyai ketrampilan dan kemampuan dalam K3 sehingga kegiatan K3 yang

berjalan diperusahaan hanya dilakukan oleh anggota yang paham akan K3. Peralatan dan perlengkapan K3 yang ada belum ada peninjauan dari P2K3 padahal sebagai organisasi K3,P2K3 seharusnya melakukan pengawasan dan peninjauan peralatan dan perlengkapan sebelum digunakan. Ketersedian sumber dana dalam melaksanakan K3 sangat minim, ini dikarenakan perhatian manajemen terhadap K3 sangat kurang. Pada PT. PLN (Persero) APJ Kudus, proses bongkar muat masih kurang baik karena pekerjaan bongkar muat dilakukan oleh petugas gudang tanpa ada pengawasan dari petugas keamanan. Proses bongkar muat merupakan hal yang rutin dilakukan. Jalur evakuasi pada PT. PLN (Persero) APJ Kudus masih kurang baik, karena jalur evakuasi yang ada yaitu jalan utama pegawai dalam bekerja dan sampai saat ini belum ada jalur evakuasi yang seharusnya. Selain itu jalur evakuasi yang ada belum layak pakai dan keadaan jalur evakuasi yang ada terlalu sempit bagi pegawai PLN yang jumlahnya lebih dari 100 pegawai.

Penggunaan sumber daya juga bisa diukur dengan proses pemeliharaan peralatan dan perlengkapan K3 serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja. Selama ini proses pemeliharaan peralatan dan perlengkapan K3 hanya dilakukan oleh pihak yang akan menggunakannya saja. Sedangkan terkait dengan kompensasi yang diberikan apabila kecelakaan yang terjadi murni karena kecelakaan maka semua biaya pengobatan ditanggung PLN tapi apabila kecelakaan yang terjadi akibat human error maka akan diberikan kompensasi dari iuran anggota P2K3 dan karyawan PLN.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja

Panitia Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN APJ Kudus, antara lain:

1. Perlu adanya peningkatan sosialisasi tentang pentingnya K3 di perusahaan sehingga karyawan paham akan pentingnya K3 sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan lebih berhati-hati sehingga bisa meminimalisir kecelakaan.
2. Pendidikan dan pelatihan karyawan perlu ditingkat khususnya tentang K3 agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.
3. P2K3 seharusnya diisi oleh orang-orang yang memang benar-benar ahli dalam K3 dan anggota P2K3 seharusnya independent dan bebas dari pekerjaan lain selain K3. Sehingga diharapkan P2K3 lebih fokus dalam bekerja pada pelaksanaan K3.
4. Pemeliharaan dan peninjauan peralatan dan perlengkapan K3 harus diperhatikan karena ini menyangkut keselamatan karyawan. Untuk itu seharusnya ada tim dari P2K3 yang khusus bertugas untuk meninjau dan merawat peralatan dan perlengkapan K3.

## DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Pabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

\_\_\_\_\_.2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Moleong, Lexy J, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

\_\_\_\_\_.2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedya.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung : PT. Rafika Aditama

Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja